

FORMATION PROFESSIONNELLE

Dernière mise à jour : 31-08-2010

La SDH verse ses cotisations à Habitat Formation qui est un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la branche des ESH (Entreprise sociale pour l'habitat).

Sa gestion est paritaire : ses instances (Conseil d'administration, Bureau) sont composées des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans les branches professionnelles dont relèvent ses entreprises adhérentes.

Concernant les ESH, un accord de branche a été conclu avec Habitat Formation.

NB : Si le montant des cotisations versées par la SDH sont en baisse constante depuis maintenant 3 ans, il est important de signaler qu'elles sont néanmoins supérieures aux obligations légales.

Quels sont donc les différents mécanismes de la formation professionnelle ?

Le plan de formation : Définition

Le plan de formation est un document écrit qui rassemble l'ensemble des actions de formation décidées par le chef d'entreprise et celles demandées par un ou plusieurs salariés à titre individuel ou par des représentants du personnel, et acceptées par l'employeur.

Programme annuel des actions de formation que l'employeur prévoit d'organiser, il peut comprendre des stages d'adaptation, de promotion, de prévention, d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances (y compris des actions de lutte contre l'illettrisme). Il peut être également l'occasion pour le salarié de réaliser, avec son consentement, un bilan de compétences ou des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

C'est l'employeur qui décide du départ en formation du salarié (choix de la formation et des salariés).

Droits du salarié

Suivre une formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. C'est l'employeur qui désigne les salariés concernés. Le départ en formation correspond à une mission professionnelle.

L'employeur conserve son pouvoir de contrôle et de direction pendant le stage, même si la formation a lieu dans un organisme de formation externe. C'est pourquoi le salarié est tenu de suivre la formation demandée, sauf s'il s'agit d'une formation réalisée en partie hors du temps de travail ou d'un bilan de compétences. Le refus est donc considéré comme une faute, sauf circonstances particulières (formation très éloignée, départ précipité, volonté manifeste d'entraver l'exercice d'un mandat de représentant du personnel).

Le salarié en formation continue à percevoir sa rémunération et conserve sa protection sociale. L'accident qui survient au cours de la formation est un accident du travail.

Au retour de sa formation, sauf clause conclue avant le départ en formation, le salarié retrouve son emploi dans les conditions prévues par le contrat de travail.

L'employeur a en principe aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération), sauf lorsqu'il s'y est engagé, ou bien encore lors que le salarié a suivi une action de développement des compétences.

Consultation du CE

Le plan de formation est préparé par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Si l'accord ne modifie pas le périmètre de la consultation du CE, il précise l'obligation, pour l'employeur, de recueillir son avis sur toutes les formations, qu'elles soient réalisables sur le temps de travail ou en dehors de celui-ci (entretien professionnel). Tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants : l'entretien professionnel a pour but de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise. Cet entretien a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié.

À savoir : en aucun cas l'entretien professionnel ne débouche sur une notation ou une évaluation de votre travail. Il s'agit bien de faire le point sur votre projet professionnel.

Les conclusions de l'entretien sur votre projet sont formalisées par écrit. Si le salarié est en désaccord avec ces conclusions, un recours est possible auprès du délégué du personnel.

Le passeport formation Le passeport formation a été créé par la loi du 4 mai 2004.

Établi à la demande du salarié, le passeport formation est un document personnel consignnant des déclarations rédigées par son titulaire. En effet, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles. Ce document témoigne du parcours du salarié et permet de favoriser sa mobilité interne et externe.

Les signataires de l'avenant du 20 juillet 2005 souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

{mospagebreak title=La période de professionnalisation} La période de professionnalisation Également instaurée par la loi du 4 mai 2004, la période de professionnalisation repose sur des principes comparables à ceux qui régissent le contrat de professionnalisation : alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, personnalisation des parcours de formation, évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises. Elle peut être mise en oeuvre depuis le 1er octobre 2004.

Objectifs et bénéficiaires. Équivalent du contrat de professionnalisation, ouvert à certains salariés déjà présents dans l'entreprise à durée indéterminée, la période de professionnalisation vise à « favoriser le maintien dans l'emploi » en adaptant les compétences des salariés les plus vulnérables.

Sont ainsi concernés :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans (avec une ancienneté minimale d'un an dans la dernière entreprise) ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes reprenant leur activité après un congé maternité ou salarié(e) revenant d'un congé parental ;
- les travailleurs handicapés et assimilés. Une formation qualifiante. La période de professionnalisation doit permettre d'acquérir une qualification ou de bénéficier d'une action de formation dont l'objectif est défini au niveau de la branche :
- acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L.900-3 du Code du travail, devant correspondre « aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » ;
- participation à une action de formation dont l'objet est défini par la commission paritaire nationale de la branche professionnelle dont relève l'entreprise. Modalités de la formation. Les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler :
- pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue ;
- en tout ou partie hors du temps de travail, à l'initiative du salarié, en application du droit individuel à la formation (Dif), les heures réalisées hors temps de travail pouvant, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, excéder le montant des droits ouverts au titre du Dif, dans la limite de 80 heures par année civile ;
- en tout ou partie hors du temps de travail, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre d'une action s'intégrant dans le plan de formation de l'entreprise, après accord écrit du salarié.

La loi du 4 mai 2004 reconnaît au salarié le droit de se former en dehors de son temps de travail et instaure, en contrepartie, le versement d'une allocation de formation. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent donc lieu à versement, par l'employeur, d'une allocation de formation, égale à 50% de la rémunération nette (calculée sur la base d'un salaire horaire de référence égal au rapport entre les rémunérations nettes versées au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre d'heures total rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois). N'étant pas considérée comme une rémunération, elle n'est pas soumise aux cotisations sociales, CSG et CRDS incluses mais elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu. Sauf accord de branche ou d'entreprise, l'allocation est versée au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation en dehors du temps de travail ont été effectuées.

À savoir : les salariés qui ont plus de 20 ans d'activité professionnelle ou qui reviennent d'un congé de maternité ou d'un congé parental sont prioritaires. {mospagebreak title=Le droit individuel à la formation} Le droit individuel à la formation Prévue par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, cette mesure innovante a été reprise dans la loi du 4 mai 2004. Ce nouveau dispositif qui permet au salarié de partir en formation à son initiative, avec accord de l'employeur, est en vigueur depuis le 1er janvier 2005. Objectifs

Le « droit individuel à la formation » (Dif) permet aux salariés, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, de bénéficier, à leur initiative, d'actions de formation réalisées pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise.

Prévu par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord conclu en septembre 2003, le Dif s'inscrit dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle. Ce droit vise à combiner intérêt du salarié et logique d'entreprise, en prévoyant des parcours professionnalisants d'une durée relativement longue. Ceux-ci peuvent articuler, par exemple, le Dif et les actions du plan interne de l'entreprise qui correspondent à des formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien des salariés dans l'emploi. Salariés concernés Sont concernés par le « droit individuel à la formation », tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel, ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise. En revanche, les salariés sous contrat d'apprentissage, ainsi que ceux qui ont conclu un contrat de professionnalisation (ou un des anciens contrats d'insertion) sont expressément exclus du dispositif.

Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée (CDD), ayant une ancienneté d'au moins quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois, peuvent également bénéficier du Dif au prorata de leur présence dans l'entreprise.

Quant aux intérimaires, la détermination des modalités de prise en charge de leur rémunération dans le cadre du Dif par l'Opacif (Organisme paritaire collecteur agréé pour le congé individuel de formation) de la branche reste subordonnée à la conclusion d'un accord collectif entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire. Formations éligibles

À défaut d'accord de branche (comme c'est le cas à la SDH et au sein des ESH) ou d'entreprise fixant la

nature des actions de formation éligibles prioritairement au titre du Dif, ces formations doivent entrer dans la catégorie des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (article L.900-2 du Code du travail), ou encore des actions de qualification (article L.900-3). Le choix de la formation doit se faire en accord avec l'employeur.

Pour les salariés embauchés en CDD, le Dif est accessible à partir de 4 mois de travail, le montant du droit est déterminé au prorata de la durée du contrat, rapportée aux douze mois de l'année civile.

Enfin, pour les salariés à temps partiel, le montant du droit de tirage est déterminé au prorata de la durée du travail, rapportée à la durée du travail à temps plein.

Démarches à suivre
Pour utiliser son Dif, le salarié doit faire une demande écrite auprès de son employeur ou supérieur hiérarchique qui dispose ensuite d'un mois pour répondre ou solliciter un entretien. À défaut de réponse de sa part, la demande de Dif est considérée comme acceptée. L'employeur peut refuser le choix de formation deux années consécutives.

À savoir : après deux refus consécutifs de Dif, la demande devient prioritaire pour un congé individuel de formation.

Rémunération
Les heures de formation au titre du Dif réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération, comme en matière de formation d'adaptation au poste de travail, dans le cadre du plan global de formation de l'entreprise.

La loi du 4 mai 2004 reconnaît au salarié le droit de se former en dehors de son temps de travail et instaure, en contrepartie, le versement d'une allocation de formation. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du Dif donnent donc lieu à versement, par l'employeur, d'une allocation de formation, égale à 50% de la rémunération nette (calculée sur la base d'un salaire horaire de référence égal au rapport entre les rémunérations nettes versées au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre d'heures total rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois). N'étant pas considérée comme une rémunération, elle n'est pas soumise aux cotisations sociales, CSG et CRDS incluses, comme il est de règle en matière de formation de développement des compétences (limitées à 80 heures par an et par salarié) mais elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu. Sauf accord de branche ou d'entreprise, l'allocation est versée au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation en dehors du temps de travail ont été effectuées.

À savoir : l'ensemble des frais de formation et d'accompagnement, ainsi que ceux de transport et de repas, est à la charge exclusive de l'employeur. Une fois la formation acceptée, l'employeur ne peut refuser de la prendre en charge.

Le Dif est transférable d'une entreprise à l'autre en cas de licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde). L'employeur doit informer dans la lettre de licenciement, le salarié de ses droits en matière de Dif et notamment de la possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. En cas de démission, le salarié peut demander à utiliser son Dif sous réserve que l'action de bilan de compétences, VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le salarié n'a pas de droit vis-à-vis du Dif.
Le congé individuel de formation
Prendre l'initiative de suivre une formation de son choix : cette possibilité est ouverte aux salariés dans le cadre du congé individuel de formation (Cif), sous réserve de remplir certaines conditions et de respecter quelques formalités.

Objectif
Le congé individuel de formation (Cif) permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation (cursus universitaire ou stage proposé par un organisme privé)

indépendamment de sa participation aux actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

L'objectif est d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou de s'ouvrir plus largement à la vie sociale. Le congé peut également être accordé pour préparer et pour passer un examen.

Bénéficiaires

Le congé individuel de formation est accessible à tous les salariés, quels que soient la nature de leur contrat de travail et l'effectif de leur entreprise.

Conditions
Pour pouvoir déposer une demande de congé, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être lié par un contrat de travail à un employeur, que celui-ci soit public ou privé ;
- justifier d'une ancienneté de 24 mois (36 mois s'il appartient à une entreprise artisanale de moins de 10 salariés), consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature de ses contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise ;

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour un salarié nouvellement embauché lorsqu'il a été précédemment licencié pour motif économique et n'a bénéficié d'aucune formation entre son licenciement et son réemploi ;

- respecter un délai, dit « délai de franchise » depuis le dernier stage suivi au titre du congé individuel de formation. Sa durée qui dépend de celle du précédent Cif ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à 6 ans.

L'employeur ne peut, sauf exceptions, refuser la demande de congé si toutes les conditions définies ci-dessus sont remplies.

Durée
La durée maximale du Cif est fixée à un an (de date à date) s'il s'agit d'une formation à temps plein, à 1200 heures si elle est à temps partiel ou s'il s'agit d'un cycle avec des enseignements discontinus.

Des accords de branches ou d'entreprises peuvent prévoir des durées plus longues.

Procédure
Afin de pouvoir bénéficier du congé individuel de formation, le salarié doit :

• adresser à son employeur une demande écrite (par lettre recommandée avec avis de réception) pour obtenir l'autorisation d'absence ; celle-ci doit indiquer la date de début de stage, sa désignation, sa durée, le nom de l'organisme de formation qui en est responsable. S'il s'agit de préparer un examen, joindre le certificat d'inscription.

Cette demande doit être présentée à l'employeur dans un délai déterminé : au plus tard 120 jours avant le début du stage si ce dernier dure 6 mois ou plus et s'effectue en une seule fois et à temps plein. Ce délai est que de 60 jours s'il s'agit d'un stage de moins de 6 mois, ou s'effectuant en plusieurs périodes ou à temps partiel.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours suivant la réception de la demande pour répondre. L'absence de réponse valant acceptation.

Le Cif étant un droit, l'employeur ne peut le refuser. En revanche, il a le droit de le différer pour deux raisons. D'une part, si un certain nombre de salariés (déterminé par les articles L. 931-3 et 4 du Code du travail) sont absents aux mêmes périodes et pour le même motif. D'autre part, si le départ du salarié est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise.

En tout état de cause, le report du congé ne peut excéder 9 mois. Il ne peut être notifié qu'après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si le salarié conteste les nécessités invoquées, il peut demander l'arbitrage de l'inspecteur du travail et, si le litige persiste, saisir le conseil de prud'hommes.

• adresser à l'organisme paritaire agréé au titre du Cif dont dépend son entreprise une demande de prise en charge totale ou partielle de son salaire et, éventuellement, de ses frais de formation pendant le stage. Chaque organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation (Opacif) a mis au point un formulaire de demande de prise en charge de rémunération et de frais de formation à remplir par le salarié, l'organisme de formation et l'entreprise. Statut Pendant le Cif, le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu. La durée du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits liés au contrat de travail (ancienneté, congés payés...) et la protection sociale est maintenue.

Le salarié doit justifier de sa présence en formation. Tous les mois et à la fin du stage, l'organisme de formation doit fournir au salarié une attestation de fréquentation effective à remettre à son employeur.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent, sans aucune formalité.

L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi tenant compte de la qualification acquise grâce au Cif.

Financement
Des organismes paritaires ont été créés spécialement pour assurer la collecte et la gestion des fonds versés par les entreprises pour financer le Cif. Appelés Opacif (organismes paritaires collecteurs agréés gestionnaires du Cif), il peut s'agir d'une Agécif (association pour la gestion des Cif), dont la compétence est limitée à telle ou telle (grande) entreprise, d'un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) correspondant à une branche professionnelle (liste sur www.exevia.com) ou d'un Fongecif, organisme régional interprofessionnel (liste sur www.c-i-f.com).

Ces organismes peuvent prendre en charge tout ou partie du financement de la formation (frais d'inscription, perte de salaire pendant le stage, frais de transport ou d'hébergement).

Pour bénéficier d'une prise en charge financière, le salarié doit, une fois obtenue l'autorisation d'absence de son employeur, adresser une demande de financement auprès de l'organisme auquel cotise son entreprise. Il est conseillé d'adresser cette demande par lettre recommandée avec avis de réception au moins 6 semaines avant le début de la formation. En cas de réponse négative, un recours est possible.

• Lorsque le salaire n'atteint pas 2 fois le Smic, le montant de la rémunération prise en charge est égal à 100 % du salaire pendant toute la durée du Cif.

• Au-delà de 2 fois le Smic, le montant de la rémunération prise en charge varie en fonction de la durée du Cif.

• Si la durée de votre congé n'excède pas un an ou 1 200 heures, le montant de la rémunération est égal à 80 % du salaire de référence (ou 90 % si actions prioritaires) (plancher égal à 2 fois le Smic).

• Si la durée du congé est supérieure à un an ou 1 200 heures à temps partiel, le montant de la rémunération est égal :

- à 80 % du salaire de référence (ou 90 % si actions prioritaires) pour la première année ou les 1 200 premières heures si la formation est à temps partiel ;

- à 60 % du salaire de référence pour la fraction du congé excédant la durée d'une année ou de 1 200 heures à temps partiel.

La rémunération est versée par votre employeur tout au long du congé et celui-ci se fait rembourser par l'organisme paritaire agréé au titre du Cif (Fongecif ou OPCA).

Si la formation est refusée, le salaire ne sera pas maintenu, mais l'État financera le maintien de la protection sociale.

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience est le moyen de faire reconnaître son expérience professionnelle et ses compétences.

Ouverte à tous après trois années d'activité, la VAE permet de valider son expérience par un diplôme, une qualification ou un titre. La VAE peut être réalisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou à l'initiative du salarié qui demande alors un congé spécifique.

VAP et VAE : ce qui change

Jusqu'en 2002, la validation des acquis était régie par deux lois : la loi du 27 janvier 1984 et la loi du 20 juillet 1992 sur la validation des acquis professionnels (VAP) qui permettait déjà d'obtenir, grâce à son expérience, certains titres ou diplômes, mais ces derniers étaient peu nombreux et généralement de haut niveau.

Depuis, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui comporte notamment un chapitre relatif à la formation professionnelle dont une partie est consacrée à la validation des acquis de l'expérience, a fait avancer les choses. Un nouveau dispositif permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (CQP).

Le champ d'application de la VAE est beaucoup plus étendu que celui de la VAP. Outre son extension à l'ensemble des diplômes inscrits dans le répertoire, national des certifications professionnelles, elle prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, le jury de validation peut accorder la totalité de la certification et la durée de l'expérience considérée est ramenée de cinq à trois ans.

Par ailleurs, un congé de validation est institué : sous certaines conditions, un salarié peut obtenir une autorisation d'absence de 24 heures de temps de travail maximum.

Une prise en charge financière peut être accordée par un organisme collecteur agréé au titre du Cif, tant pour ce qui concerne la rémunération que les frais de validation à proprement parler.

Enfin, les actions de validation des acquis entrent désormais dans le champ des actions de formation et, en conséquence, peuvent être imputées par les employeurs sur leur participation au financement de la formation continue. Bénéficiaires

La loi vise à simplifier le dispositif et à le rendre accessible à un public beaucoup plus large : ainsi, toute personne désirant acquérir une qualification, l'adapter ou la compléter, pourra demander la validation des acquis de son expérience, qu'il s'agisse d'un salarié (en CDI, en CDD ou en intérim), d'un demandeur d'emploi (indemnisé ou non), d'un fonctionnaire (titulaire ou pas), voire d'un non-salarié.

À noter : si vous avez plus de 20 ans d'activité professionnelle ou si vous êtes âgé de plus de 45 ans, vous pouvez bénéficier en priorité d'une VAE.

À savoir : si vous êtes demandeur d'emploi, la prise en charge peut être assurée dans le cadre du Pare (plan d'aide au retour à l'emploi). Titres et diplômes concernés

La validation des acquis de l'expérience s'applique à l'ensemble des diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE permettra par conséquent d'obtenir un diplôme ou un titre délivré par l'État, un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur, un titre délivré par un organisme de formation privé ou consulaire, un certificat de qualification professionnelle (CQP) émanant d'une branche.

Sont donc notamment concernés les diplômes de l'enseignement supérieur, les diplômes, technologiques ou professionnels, de l'Éducation nationale, les diplômes d'un certain nombre de ministères tels que l'Agriculture, la Jeunesse et les Sports, l'Emploi et la Solidarité, etc. L'expérience prise en compte

Au titre de la validation des acquis, pourront être prises en compte l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité, salariée, non salariée ou bénévole (syndicale, sociale, associative, sportive), à condition naturellement qu'elle soit en relation directe avec le diplôme (ou le titre) visé.

La durée d'activité requise doit être au minimum de trois ans, au lieu de cinq ans dans le cadre de la loi précédente. Il appartient à l'organisme ou à l'institution délivrant la certification de déterminer précisément cette durée.

À noter : les périodes de formation (initiale ou continue), les stages ou périodes de formation en milieu professionnel ne sont pas comptabilisés dans le calcul de cette durée. La procédure à suivre

Ceux qui sont déjà fixés sur le diplôme, le titre ou le certificat qu'ils souhaitent valider doivent s'adresser directement à l'organisme ou à l'institution qui le délivre.

Ceux qui ne savent pas encore quelle orientation choisir peuvent s'adresser à un organisme d'information ou d'orientation professionnelle (ANPE, Mission locale, PAIO, CIO, etc.) pour connaître toutes les informations sur la VAE, sur la réglementation concernant les différents diplômes, sur les droits en matière de formation. Ces organismes peuvent également aider à élaborer un projet professionnel et à constituer un dossier (notamment pour la description des activités précédemment exercées) et mettre vos compétences en relation avec celles qui sont exigées par le référentiel de la certification visée.

Une fois le dossier de demande de VAE rempli, il est soumis à un jury de validation, qui se prononce non seulement au vu du dossier mais encore à l'issue d'un entretien et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle. Chargé d'apprécier le caractère professionnel des compétences acquises et leur lien avec celles qu'exige le référentiel, le jury décide de la validation totale et de l'attribution du titre. Il peut aussi n'accorder qu'une validation partielle, situation qui laisse un délai de cinq ans pour se présenter à un contrôle complémentaire pour la partie manquante.

La VAE dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut inscrire les actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Le financement est alors assuré sur le budget formation correspondant ou par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont elles relèvent.

La VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Un refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Une convention doit être conclue entre l'employeur, l'organisme chargé de la VAE et le salarié (dont la signature vaut acceptation). Cette convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, ainsi que les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de

VAE.

Pendant les actions de VAE, le bénéficiaire conserve son statut de salarié (rémunération, protection sociale, obligations vis-à-vis de l'employeur). Le bilan de compétences offre la possibilité aux salariés (CDI, CDD, intérim) et aux demandeurs d'emploi de construire un projet de formation ou un projet professionnel en tenant compte de leurs aspirations professionnelles et personnelles.

Créé au printemps 1986 sous forme d'expérimentation par le ministre du Travail de l'époque, Michel Delebarre, le bilan de compétences est devenu un droit ouvert à chaque salarié en 1991. Ce dispositif, qui fête ses vingt ans en 2006, reste pourtant relativement peu utilisé. Environ 50 000 bilans de compétences ont été effectués en 2003 (sur les quelque 20 millions de salariés français), un chiffre stable depuis plusieurs années, selon une étude du ministère du Travail publiée l'an dernier. Objectif et déroulement

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan se déroule en trois phases :

- la phase préliminaire a pour but de définir la nature des besoins. Elle permet aussi d'informer le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan, des techniques qui seront mises en œuvre et des principes d'utilisation des conclusions obtenues ;
- la phase d'investigation permet d'analyser les motivations, mais aussi les compétences du bénéficiaire, aussi bien sur le plan professionnel que personnel, d'évaluer ses connaissances générales et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- la phase de conclusion vise, par le biais d'entretiens personnalisés, à transmettre au bénéficiaire les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de son projet et de prévoir les étapes de la mise en œuvre de celui-ci. Un document de synthèse du bilan est remis au salarié.

Un salarié peut avoir accès au bilan de compétences par différents moyens, notamment par le biais du nouveau droit individuel à la formation (Dif) ou du Congé individuel à la formation (Cif), ou encore à titre personnel et en dehors du temps de travail. Il peut aussi demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences. Enfin, le bilan de compétences peut avoir lieu, à la demande de l'employeur, dans le cadre du plan de formation (avec l'accord du salarié).

Dans le cadre du plan de formation

Si le bilan de compétences a lieu à la demande de l'employeur, il doit intervenir dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, à condition toutefois que certaines règles soient respectées. Contrairement aux stages inclus dans le plan de formation, l'employeur ne peut pas imposer un bilan de compétences. L'employeur qui souhaite faire bénéficier un salarié d'actions de bilan de compétences doit obtenir son consentement, le refus de l'intéressé ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences ne peut être réalisé dans le cadre du plan de formation qu'après la conclusion d'une convention tripartite entre le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire. Cette convention peut devenir quadripartite lorsqu'un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) participe à la prise en charge financière, soit en relais, soit en complément de la participation de l'entreprise. Le consentement du salarié est exprès : il prend sa décision au vu des informations contenues dans la convention qui lui a été présentée par son employeur. Il dispose alors d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant la convention, sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai équivaut à un refus de sa part.

Le salarié qui suit un bilan de compétences à la demande de son employeur conserve les mêmes droits et obligations que lorsqu'il part en formation dans le cadre du plan de formation. Notamment, le coût du bilan, sa rémunération, ses frais de transport et d'hébergement, sont à la charge de l'entreprise.

Une entreprise ne peut réaliser elle-même des bilans de compétences pour ses salariés. En effet, ayant un champ plus large que l'évaluation professionnelle et pouvant comporter une dimension personnelle, ces bilans doivent échapper au pouvoir des employeurs. C'est la raison pour laquelle ceux-ci doivent avoir recours à des organismes extérieurs. Ces derniers figurent sur une liste, arrêtée par chaque organisme paritaire compétent en matière de congé individuel de formation (les Opacif), et communiquée chaque année au Préfet de région. Cet agrément est subordonné au respect, par les organismes prestataires, d'un certain nombre d'obligations.

À savoir : les résultats du bilan ne peuvent être communiqués à l'employeur sans l'accord du salarié. Dans le cadre d'un congé bilan de compétences

Si l'employeur peut être à l'origine d'un bilan, le salarié lui-même peut en prendre l'initiative. Le « congé bilan de compétences » permet de bénéficier d'un bilan de compétences sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail, et ce indépendamment des bilans de compétences organisés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Pour ce faire, le salarié peut prendre un congé d'une durée de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

À savoir : si vous avez plus de 20 ans d'activité professionnelle ou si vous êtes âgé de plus de 45 ans, vous pouvez bénéficier en priorité d'un bilan de compétences. Bénéficiaires : tous les salariés y ont accès, sous réserve de remplir certaines conditions d'ancienneté.

• Les salariés en CDI peuvent prendre l'initiative de suivre un bilan de compétences dans le cadre d'un congé lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 5 ans au moins, consécutifs ou non, en tant que salarié, dont 12 mois minimum dans l'entreprise où la demande est faite ;
- respecter un délai de franchise fixé à cinq ans s'ils ont déjà bénéficié d'un congé de bilan de compétences. Toutefois,

il ne s'applique pas en cas de changement d'employeur depuis le précédent bilan.

- Les salariés en CDD doivent avoir cumulé 24 mois de travail.

- Les salariés intérimaires doivent justifier de 5 années, consécutives ou non, d'activité salariée (quelles que soient la branche professionnelle et la nature des contrats) dont au minimum 12 mois (2028 heures) dans l'entreprise de travail temporaire où ils demandent leur autorisation d'absence ou justifier de 3 ans (6084 heures), consécutifs ou non, dans la seule branche du travail temporaire, dont au minimum 12 mois (2028 heures) dans l'entreprise de travail temporaire où ils demandent l'autorisation d'absence.

Démarches

- Le salarié (CDI ou CDD) doit présenter à son employeur, 60 jours au moins avant le début du bilan, une demande écrite d'« autorisation d'absence », mentionnant les dates du bilan, sa durée (au plus, 24 heures consécutives ou non) et l'« organisme prestataire ». L'employeur dispose de 30 jours pour répondre par écrit. Il peut soit accepter la demande, soit la refuser si le salarié ne remplit pas les conditions, soit reporter l'« autorisation d'absence » (de 6 mois maximum) pour raisons de service.

À noter : le bilan de compétences peut se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, il est inutile d'adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur.

Une fois l'« accord obtenu », le salarié adresse une demande de prise en charge à l'organisme paritaire agréé au titre du Cif (Fongecif ou Opca) auquel est rattachée son entreprise.

Le bilan de compétences ne pourra être réalisé qu'après signature d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme prestataire de bilans de compétences et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

À noter : la restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse et de résultats détaillés. Le salarié en est le seul destinataire. Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

- Les salariés intérimaires doivent, dans tous les cas, faire leur demande d'autorisation d'absence soit en cours de mission, soit dans un délai maximum de 3 mois après le dernier jour de mission en demandant au FAF-TT un dossier « congé de bilan de compétences ».

Il faut ensuite choisir, dans la liste des organismes agréés, un organisme et convenir avec lui lors d'« un entretien des dates et de la durée du bilan (dans la limite de 24 heures).

Pour obtenir un congé sur le temps de travail, il faut impérativement demander, 60 jours avant la date de début du bilan, une autorisation d'absence à l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle les droits à l'ancienneté pour accéder au bilan de compétences et enfin, transmettre le dossier au FAF-TT.

Pour obtenir un congé hors temps de travail, la demande d'autorisation d'absence n'est pas nécessaire. Il faut transmettre au FAF-TT un dossier avec la demande pour bénéficier du bilan hors temps de travail sans rémunération pour les heures de bilan. Seuls les coûts pédagogiques du bilan sont alors pris en charge par le FAF-TT.

Une commission paritaire, qui se réunit chaque mois, examine les dossiers qu'elle peut accepter ou refuser, en fonction des disponibilités financières. En cas de refus, il est possible de faire un recours gracieux dans un délai de deux mois.

À noter : le bilan de compétences reconversion

Si vous avez été victime d'un accident du travail ou si vous avez contracté une maladie professionnelle au cours d'une mission d'intérim et que vous êtes reconnu définitivement inapte à occuper un emploi correspondant à votre qualification antérieure, vous avez accès au bilan de compétences reconversion ", sans aucune condition d'ancienneté.

Vous devez faire votre demande d'autorisation d'absence dans les trois mois qui suivent la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, auprès de l'« entreprise de travail temporaire dans laquelle vous étiez en mission au moment de l'« accident. Financement

- Les salariés en CDI et CDD doivent demander la prise en charge des frais liés au congé et à leur rémunération à l'« Opacif dont ils relèvent. La rémunération (correspondant au salaire habituel) est versée par l'« employeur, lequel est remboursé par l'« Opacif.

- Pour les salariés intérimaires, en cas d'accord, l'entreprise de travail temporaire signataire de l'autorisation d'absence établira un contrat de mission-formation pour la durée du bilan de compétences et les rémunérera sur la base des attestations de présence que lui fournira l'organisme de bilan, dans la limite de 24 heures. Le statut de salarié intérimaire et les droits qui s'y rattachent (congés payés, protection sociale, etc.) sont maintenus pendant le bilan.

{mospagebreak title=Le dispositif pour les travailleurs handicapés} Le dispositif pour les travailleurs handicapés Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des actions de formation destinées aussi bien aux salariés qu'aux demandeurs d'emploi. Toutefois, dans le cadre de ces actions, elles peuvent bénéficier de certaines dispositions particulières aménageant le dispositif de la formation professionnelle continue, notamment en matière de rémunération.

Le stage de pré-orientation

Réalisé par des centres spécialisés qui accueillent, sur décision de la Cotorep les personnes handicapées dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières. D'une durée de 8 à 12 semaines, le séjour en centre de pré-orientation permet au travailleur handicapé d'élaborer un projet professionnel par une mise en situation de travail correspondant à différents métiers et une information sur les débouchés offerts par ces métiers. Le contrat de rééducation professionnelle

C'est un contrat de travail à durée déterminée, passé de gré à gré entre l'organisme de prise en charge des indemnités journalières de maladie (sécurité sociale ou mutualité sociale agricole), l'employeur et le salarié. Ce contrat permet une rééducation professionnelle et autorise une formation en milieu ordinaire.

L'objectif de la formation est de permettre aux bénéficiaires :

- de reprendre contact avec un environnement d'entreprise ;

• d'acquérir des connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier. Les travailleurs handicapés qui suivent un stage de pré-orientation ou de rééducation professionnelle dans un centre de rééducation professionnelle, peuvent bénéficier d'une prise en charge, selon les cas, de la caisse primaire d'assurance maladie ou de l'État. La rémunération de stagiaire versée par l'État aux handicapés est égale à :

- s'ils ont exercé une activité pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois : 100 % du salaire antérieur (plancher : 644,17 € ; plafond : 1 932,52 € ;
- s'ils ne remplissent pas les conditions d'activité ci-dessus ou s'ils sont jeunes handicapés à la recherche d'un premier emploi : 579,76 € ; Le contrat d'apprentissage aménagé

Il s'adresse aux travailleurs handicapés âgés de 16 à 26 ans révolus orientés vers l'apprentissage par la Cotorep. C'est un contrat de travail écrit à durée limitée.

Établi d'après un formulaire type et signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal), il doit être enregistré à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). En principe, la durée du contrat varie entre un et trois ans. Toutefois, le jeune handicapé peut obtenir, sur décision de la Cotorep, une prolongation d'une année au plus. Le contrat d'apprentissage comporte obligatoirement des périodes de formation :

- une formation générale et théorique en centre de formation pour apprentis (CFA). L'apprenti peut être autorisé à suivre cette formation par correspondance si son handicap ne lui permet pas d'aller au CFA.
- une formation pratique (enseignement du métier) dans l'entreprise. Un maître d'apprentissage, est chargé d'accompagner et de guider le jeune tout au long du contrat d'apprentissage dans l'entreprise. Le bénéficiaire du contrat d'apprentissage perçoit une rémunération qui varie selon son âge et la durée du contrat. Cette rémunération, en partie exonérée des cotisations sociales, est fixée en pourcentage du Smic ou de la garantie de rémunération (pour les salariés dont la durée de travail a été réduite) ou pourcentage du salaire minimal conventionnel s'il est plus favorable. Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée dans la limite d'une année, la rémunération du jeune est égale à celle perçue avant la prolongation, majorée de 15 %. Les aides financières destinées aux travailleurs handicapés L'Agefiph propose des subventions aux travailleurs handicapés et aux autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi engagés dans un parcours de formation.

Le montant de l'aide varie selon la mesure concernée et le destinataire de la subvention. Celle-ci est versée, dans la plupart des cas, en complément d'autres financements publics. Aide à la formation professionnelle

Dans le cadre de l'aide à la formation professionnelle, le travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi peut obtenir de l'Agefiph :

- le financement du coût pédagogique, en complément de l'aide accordée par l'État, par la région, l'organisme collecteur du congé individuel de formation, de l'Assedic pour la réalisation d'une action de formation s'inscrivant dans un parcours d'insertion,
- une aide financière pour la poursuite d'études dans le cadre d'un projet professionnel. Aide à l'apprentissage

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage conclu par un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou par un jeune de plus de 16 ans dont le handicap a fait l'objet d'une notification de la CDES (Commission départementale d'éducation spéciale), l'apprenti peut percevoir une subvention forfaitaire d'un montant de 1 500 € ; environ .

À noter : le contrat d'apprentissage conclu par un jeune handicapé peut faire l'objet d'aménagements.

Aide à la formation en alternance

Dans le cadre d'un contrat d'insertion en alternance, conclu par un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou par un jeune de plus de 16 ans dont le handicap a fait l'objet d'une notification de la CDES (Commission départementale d'éducation spéciale), l'Agefiph peut :

- accorder à la personne handicapée une subvention forfaitaire d'un montant de 800 € ; si le contrat en alternance a une durée d'au moins 12 mois (cette subvention peut être perçue à la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois conclu à la suite du contrat en alternance si elle n'a pas été perçue à l'occasion du premier contrat),
- prendre en charge, le cas échéant, les frais liés à la compensation du handicap. {mospagebreak title=Le contrat de professionnalisation} Le contrat de professionnalisationLe contrat de professionnalisation permet d'intégrer dans l'entreprise les jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Il agit d'un CDD de 6 à 12 mois ou d'un CDI. Il inclut des actions de formation d'un minimum de 15 % de la durée du contrat ou 150 heures. Objectif

Dispositif unifié lié à la formation en alternance, mis en place à l'initiative des partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, le « contrat de professionnalisation » remplace les contrats de qualification (jeune et adulte), d'adaptation et d'orientation depuis le 1er octobre 2004.

L'objectif du nouveau dispositif est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle. Bénéficiaires

- Jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus (avant leur 26e anniversaire) sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale;

- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;

- Salariés intérimaires placés sous le régime d'un contrat à durée déterminée ;

- Personnels navigants au sein des entreprises d'armement maritime.

À savoir : les jeunes sans qualification reconnue peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation d'une durée de 24 mois avec une formation représentant au moins 25 % de la durée du contrat. Nature et durée du contrat

Contrat de travail d'un type particulier, le contrat de professionnalisation peut être conclu :

• dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ; le CDD est alors conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail (article L.122-2), comme l'étaient les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation ; le renouvellement du contrat de professionnalisation est possible une seule fois, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation, de maternité, de maladie, d'accident du travail, ou encore en raison de la défaillance de l'organisme de formation ;

• dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale de la période de professionnalisation pourra être portée à 24 mois, notamment au profit de publics spécifiques (jeunes sans qualification reconnue, par exemple), ou pour certaines qualifications ou certifications. Ces aménagements relatifs aux bénéficiaires et aux qualifications visés devront intervenir par accord collectif de branche ou, à défaut, par accord conclu dans le champ d'un OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) interprofessionnel.

Durée et modalités de la formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements dispensés dans le cadre du contrat est la suivante :

• entre 15 % de la durée du contrat et 25 % de cette durée, au minimum, sans que la durée des actions soit inférieure à 150 heures ;

• cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, pour certains publics déterminés par accord collectif : jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, ou ayant pour objectif des « formations diplômantes ».

Les actions de formation devront être mises en œuvre par un organisme de formation agréé, ou par l'entreprise elle-même lorsque celle-ci dispose de moyens de formation propres.

Montant des rémunérations

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans percevront, pendant la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, une rémunération égale à :

• 55 % du smic pour les moins de 21 ans ;

• 70 % du smic pour les plus de 21 ans et moins de 26 ans.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points (65 % du smic pour les moins de 21 ans et 80% pour les 21-26 ans) dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires d'un contrat âgés de 26 ans et au-delà percevront un salaire correspondant au minimum à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au smic. Les formations des partenaires sociaux : Pour les personnes titulaires d'un mandat ou de responsabilités sociales, des congés de formation spécifiques existent. De même, tout salarié peut bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. Le congé pour suivre une formation à caractère économique, social ou syndical

Objectif : la formation suivie dans le cadre de ce congé permet au salarié d'acquérir des connaissances dans le domaine économique, social ou syndical notamment en vue d'exercer des responsabilités syndicales ou au sein d'organismes à caractère économique et social.

Bénéficiaires : le congé peut être demandé par tout salarié, quelle que soit son ancienneté, aucune condition n'est requise.

Durée : le salarié peut bénéficier de plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale dans l'année. La durée minimum de chaque congé est fixée à 2 jours. L'ensemble des congés pris dans l'année ne peut pas dépasser 12 jours (18 jours si le bénéficiaire est appelé à exercer des responsabilités syndicales ou s'il est animateur de formation).

À noter : les jours de congés de formation économique des membres du comité d'entreprise et de congés de formation des membres du CHSCT sont également comptabilisés dans cette durée maximale.

Procédure : le salarié doit présenter à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence trente jours au moins avant le début de la formation. Cette demande doit mentionner les dates de la formation ; sa durée et le nom de l'organisme de formation, lequel est obligatoirement un centre rattaché à une organisation syndicale de salariés représentative ou un institut spécialisé.

Un refus de l'employeur est possible si l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise : avant de prendre cette décision, l'employeur doit obtenir l'avis conforme des représentants du personnel. La décision de refus doit être motivée et parvenir dans les 8 jours qui suivent la présentation de la demande.

L'employeur peut également reporter la demande si :

- plusieurs salariés sont simultanément absents au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale et des congés de formation des membres du comité d'entreprise et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le pourcentage maximum des absences simultanées varie selon l'effectif de l'établissement ;
- le quota annuel de jours de congés susceptibles d'être pris par l'ensemble des salariés de l'établissement est dépassé. Les congés concernés sont ceux prévus au titre de la formation économique, sociale et syndicale, de la formation des membres du comité d'entreprise et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce quota est fixé en fonction de l'effectif de l'établissement.

Après un report, la nouvelle demande du salarié doit être satisfaite en priorité.

À savoir : la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ne peut pas être déduite des congés payés annuels. De même, elle est prise en compte pour le calcul des droits aux congés payés. La durée du congé est également assimilée à une période de travail pour déterminer les avantages au titre de l'ancienneté : prime, congés supplémentaires. Le congé de formation économique des membres du comité d'entreprise

Durée : 5 jours au maximum. Renouvelable après 4 ans de mandat.

Rémunération : le salaire est maintenu par l'employeur.

Financement : les frais de formation et éventuellement de transport peuvent être pris en charge sur le budget de fonctionnement du CE. Le congé de formation des membres du CHSCT

Durée : 3 à 5 jours en fonction de la taille de l'entreprise. Renouvellement possible en vue d'une spécialisation ou d'une actualisation des connaissances après 4 ans de mandat exercé.

Rémunération : pendant la durée du congé, le salaire est maintenu par l'employeur. Le congé de formation des conseillers du salarié

Bénéficiaires : conseillers du salarié inscrit sur la liste arrêtée par le préfet de département.

Durée : 2 semaines tous les 3 ans. Ces jours se décomptent des 12 jours du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Rémunération : dans les entreprises de 10 salariés et plus : maintien de la rémunération à hauteur de 0,08 pour mille du montant de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours. NDLR : pour les trois congés ci-dessus, la procédure est la même. Une demande d'autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début de formation. L'employeur a la possibilité de refuser pour raison de service (après consultation des représentants du personnel) ou pour dépassement du quota de jours susceptibles d'être pris dans l'année par l'ensemble des salariés au titre de ce congé, du congé de formation des membres du CE et du congé de formation économique, sociale et syndicale ; il peut également refuser pour effectif simultanément absent au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale, du congé de formation des membres du CHSCT et du congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse.

Le congé de formation du conseiller prud'homme

Bénéficiaire : salarié élu conseiller prud'homme

Procédure : une demande d'autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation si l'absence est égale ou supérieure à 3 jours, 15 jours à l'avance dans les autres cas. L'employeur ne peut ni refuser, ni reporter.

Durée : 6 semaines au maximum par mandat (tous les 5 ans), à raison de 2 semaines au plus par an.

Rémunération : la rémunération est maintenue par l'employeur.

Financement : la rémunération des bénéficiaires de ce congé est imputable sur la participation des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle continue.